CFE CGC
Le + syndical

FNECS
Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services
www.fnecs-cfecgc.org

N°88 juin 2010
ISSN 0241-211 X

votre cahier

mag@gir

Les retraites

Les retraites

En France, le système de retraites obligatoires fonctionne sur le principe de la répartition et repose sur une SOLIDARITÉ entre les générations : les cotisations versées par les actifs sont immédiatement redistribuées sous forme de pensions pour les retraités, tout en ouvrant aux actifs des droits pour leurs futures retraites.

L'historique :

En 1945 (ordonnance du 4 octobre), la Sécurité Sociale est créée pour répondre à l'ambition de construire un régime d'assurance vieillesse couvrant l'ensemble de la population, ce qui se fera progressivement.

Parallèlement, les régimes spéciaux (agents de l'État et assimilés) existants sont maintenus, et des régimes professionnels sont créés. Le régime des exploitants agricoles voit le jour en 1952, et celui des Indépendants en 1948. Le système de retraite n'est donc pas unifié.

Les cadres du privé sont les premiers à créer leur propre régime complémentaire, l'Agirc, en 1947. Ils ouvrent la voie aux autres salariés du privé, avec la création de l'Arrco, en 1961.

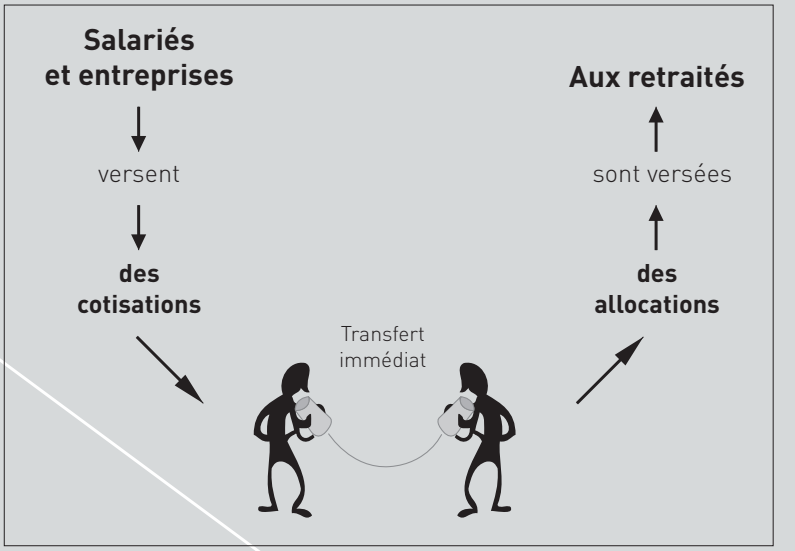
Dates et évolution de négociations depuis la création:

• Convention du 14 mars 1947 instituant la création de l'Agirc, régime unique dès l'origine, géré par les partenaires sociaux, spécifique pour les cadres.

• L'accord du 8 décembre 1961 instituant l'Arrco, consolide la retraite complémentaire créée par les Partenaires sociaux dans le cadre d'accords d'entreprises ou de branches, Il est caractérisé par trois principes : **compensation, coordination, pérennité.**

• 1971 (loi Boulin du 31 décembre) : passage de la durée d'assurance validable pour une pension à taux plein de 30 à 37,5 ans et assouplissement du dispositif de l'inaptitude au travail.

Le mécanisme de la répartition



Source : documentation Arrco

• 1975 (loi du 3 janvier) : possibilités de départ au taux plein dès l'âge de 60 ans pour les travailleurs manuels et les ouvrières mères de familles ayant au moins 3 enfants.

• Réforme de 1982 : abaissement de l'âge légal de la retraite à 60 ans(possibilité d'obtenir le taux plein entre 60 ans et 65 ans à condition de totaliser une durée d'assurance de 37,5 ans).

• La réforme de 1993 : Le salaire moyen de référence qui sert de base pour le calcul de la retraite est calculé progressivement sur les 25 meilleures années et non plus les 10 meilleures.

• Les pensions sont officiellement indexées sur l'indice des prix à la consommation et non plus selon l'évolution générale des salaires, (cette réforme a conduit au versement d'une pension moins importante, à la date d'effet, que celle à laquelle ils auraient pu prétendre sans réforme).

• **La loi Fillon du 21 août 2003 :** la durée de cotisation requise pour bénéficier de la retraite à taux plein va s'allonger progressivement pour l'ensemble des actifs, pour passer à 41 annuités en 2012. La loi prévoit également de garantir aux salariés qui ont cotisé sur la base du SMIC et pendant une durée de carrière complète, un niveau de pension égal à 85 % du SMIC net, inclut des dispositions pour les carrières longues, les handicapés… et instaure une surcote qui permet de majorer le montant de la pension pour chaque trimestre de cotisation au-delà de la durée ouvrant au droit plein.

• L'accord du 13 novembre 2003 prolonge jusqu'au 31 décembre 2008 l'AGFF (qui assure la compensation du financement des retraites versées à partir de 60 ans et jusqu'à l'âge de 65 ans. Négociations Agirc-Arrco 2008-2009 : portent sur les questions des conditions de départ en retraite (âge/durée), du rendement, des cotisations, des majorations familiales et des réversions.

• L'accord du 23 mars 2009 : prolonge jusqu'au 31 décembre 2010 les dispositions concernant l'AGFF, reconduit les règles relatives aux modalités d'évolution du salaire de référence et de la valeur du point pour 2010, et entérine le principe d'un rendez-vous entre les signataires de l'accord et les Pouvoirs publics pour réexamen de l'ensemble des paramètres qui visent à pérenniser les régimes de la retraite par répartition.

Les retraites

I. Pour comprendre sa retraite

1. Les 3 étages de la retraite

• Les régimes de base obligatoires.
• Les régimes de retraites complémentaires obligatoires (Arrco et Agirc pour les cadres).
• L'épargne retraite collective ou individuelle avec différents placements.

L'âge légal (60 ans) de départ en retraite est l'âge minimum, sauf exception, à partir duquel les salariés peuvent obtenir la liquidation de leur pension de retraite de base.

Cet « âge légal » ne permet pas, cependant, de prétendre à une retraite à taux plein (soit 50 %). En effet, à partir de cet âge, et jusqu'à 65 ans, les assurés doivent justifier d'un nombre de trimestres d'assurance minimum pour bénéficier d'une pension de retraite sans minoration. À partir de 65 ans, la pension est liquidée sans condition au taux plein.

** Attention, les retraites ne sont pas servies « d'office », elles sont quérables auprès des différents régimes.*

*** Âge légal minimum. Des dispositions particulières dites « carrières longues » permettent un départ en retraite avant 60 ans sous conditions.*

a. Les régimes de base

Parfois appelés de façon impropre « la retraite de la Sécurité sociale », ils forment le **socle de notre système** de retraite.
Ils couvrent aussi bien, sous des formes différentes :
• les salariés du privé ;
• les salariés agricoles ;
• les salariés de l'État, des collectivités territoriales et des hôpitaux ;
• les salariés des régimes spéciaux (EDF-GDF, SNCF, Banque de France...) ;
• les non salariés (exploitants agricoles, commerçants et industriels, artisans, professions libérales, religieux...).

Ils présentent un certain nombre de caractéristiques communes, parmi lesquelles on peut citer :
• un **fonctionnement par répartition** ;
• un décompte des droits généralement en **trimestres** ;
• des cotisations et des retraites assises non pas sur la totalité du salaire ou du revenu professionnel, mais sur une base réglementaire (par exemple, le plafond de la Sécurité sociale pour les salariés, ou le traitement hors primes pour les fonctionnaires).

Si votre salaire ou votre revenu professionnel est inférieur au plafond, il est pris en compte dans sa totalité pour calculer vos cotisations et votre retraite dans le cadre du régime de base (régime général et régimes alignés).

En revanche, s'il est supérieur au plafond de la Sécurité sociale, **seule la fraction inférieure à ce plafond est prise en compte pour calculer vos cotisations, puis le montant de votre retraite de base.**

b. Les régimes complémentaires

Comme les régimes de base, ils reposent sur le mécanisme de la répartition assorti d'un système de points, dont le nombre est fonction de la durée et du montant des cotisations.

À noter certaines caractéristiques :

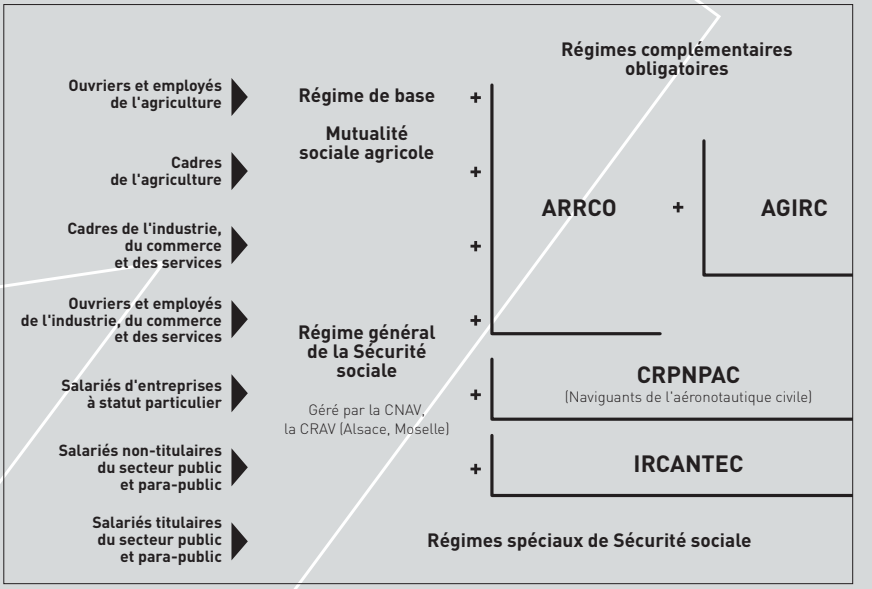
• pour les salariés, le régime de base et le régime complémentaire sont gérés par deux organismes distincts (par exemple la **Cnav** et une caisse **Arrco**), voire trois pour les cadres (avec la caisse Agirc);

• pour les non salariés, la même caisse gère souvent le régime de base et le régime complémentaire;

• les cotisations versées (patronales et salariales) permettent d'acquérir des points de retraite selon un prix d'achat fixé annuellement appelé « salaire de référence » ;

• une fois à la retraite, l'assuré perçoit une pension dont le montant est égal au nombre de points acquis, multiplié par la valeur du point.

La configuration des régimes à l'issue des mesures de généralisation


Régimes complémentaires obligatoires
Ouvriers et employés de l'agriculture
Régime de base
Mutualité sociale agricole
Cadres de l'agriculture
ARRCO
+
AGIRC
Cadres de l'industrie, du commerce et des services
Ouvriers et employés de l'industrie, du commerce et des services
Régime général de la Sécurité sociale
Géré par la CNAV, la CRAV (Alsace, Moselle)
Salariés d'entreprises à statut particulier
CRPNPAC
(Naviguants de l'aéronotautique civile)
Salariés non-titulaires du secteur public et para-public
IRCANTEC
Salariés titulaires du secteur public et para-public
Régimes spéciaux de Sécurité sociale

Source : documentation Arrco

c. Régimes optionnels

Bien que le principe en soit ancien (il s'agit en fait d'une adaptation de l'épargne de précaution traditionnelle), les formes d'épargne retraite connaissent un développement récent.

Celui-ci tient à plusieurs phénomènes :

• la recherche par les entreprises de moyens de motiver et/ou de retenir leurs salariés sans recourir à des augmentations du salaire direct;

• les inquiétudes, réelles ou suggérées, sur le devenir des systèmes de retraite par répartition;

• des mesures fiscales et sociales encourageant leur développement, à l'image des dispositions correspondantes de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

Cette épargne retraite recouvre des mécanismes très différents, parmi lesquels on peut notamment citer :

• **Les contrats « lois Madelin »,** qui permettent aux non salariés de se constituer une retraite facultative. Déductibles des revenus professionnels, les cotisations sont libres, mais doivent néanmoins s'inscrire dans une fourchette.

Après cessation de l'activité professionnelle, la sortie se fait obligatoirement sous forme de rente.

• **Le plan d'épargne retraite entreprise (Pere)** qui est un contrat de groupe à adhésion obligatoire, plus connu sous le nom de « régime de l'article 83 » en référence au Code général des impôts. L'adhésion est obligatoire et le taux de cotisation fixé au moment de la création du plan. L'employeur « abonde » généralement les cotisations du

Les retraites

salarié, c'est-à-dire verse elle-même une cotisation. L'épargne investie donne lieu au versement d'une rente au moment de la retraite.

• **Le plan d'épargne pour la retraite collective (Perco)**. Il constitue une épargne collective dans le cadre de l'entreprise, obligatoire (dès lors qu'un accord a été signé) mais à versements libres.
Comme pour le Pere, les versements du salarié sont abondés par l'entreprise et les fonds sont placés dans le cadre d'une gestion mutualisée (assurée généralement par des banques ou des compagnies d'assurance).
La sortie peut se faire en rente viagère ou en capital, ce qui rapproche le Perco d'un placement classique, plutôt que d'une épargne retraite.
Pour les petites entreprises, qui ne peuvent mettre en place leur propre Perco, il existe des Perco inter-entreprises, permettant de mutualiser la gestion et les risques.

• **Le plan d'épargne retraite populaire (Perp)** : ouvert aux salariés et non salariés, il permet de se constituer un complément de retraite grâce à des cotisations déductibles du revenu imposable, jusqu'à hauteur de 10 % de ce dernier. Le montant des cotisations est décidé librement par l'assuré. Après cessation de l'activité professionnelle, la sortie se fait obligatoirement sous forme de rente.

• Il existe **d'autres régimes facultatifs de retraite assimilés au Perp** : le régime **Préfon** (Prévoyance des fonctionnaires - réservé aux fonctionnaires et à leurs conjoints, ainsi qu'à tous ceux ayant appartenu à la fonction publique au cours de leur carrière) ; le **Corem** (Complément Retraite Mutualiste, ex-Cref - ouvert à toutes les catégories socio-professionnelles) et le **CRH** (Complément Retraite des Hospitaliers - géré par le CGOS).

2. La gouvernance des régimes complémentaires

a. Création des régimes Agirc et Arrco

Les partenaires sociaux (voir encadré) ont créé les régimes de retraite complémentaire :

• Les organisations d'employeurs (sauf UPA) et les organisations syndicales de cadres ont créé l'Agirc, le 14 mars 1947, par la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres.

• Les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés ont créé l'Arrco, le 8 décembre 1961, par l'Accord national interprofessionnel de retraite complémentaire.

Partenaires sociaux

Pour l'ARRCO :

• les organisations d'employeurs : *Medef, CGPME et UPA ;*

• les organisations syndicales des salariés :
CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO.

Pour l'AGIRC :

• les organisations d'employeurs : *Medef, CGPME ;*

• les organisations syndicales de cadres : *CFDT Cadres, CFE-CGC, FO-Cadres, UGICA-CFTC, UGICT-CGT.*

b. Pilotage

Les partenaires sociaux sont les gestionnaires exclusifs des régimes de retraite complémentaire.

• Périodiquement, ils négocient des accords qui fixent les grandes orientations pour les retraites complémentaires, arrêtent des mesures pour assurer l'équilibre financier des régimes Agirc et Arrco sur le long terme et améliorer leur gestion.

• Ces rencontres leur permettent d'ajuster les orientations de long terme en fonction des évolutions constatées. La situation financière actuelle des régimes Agirc et Arrco témoigne de l'efficacité de ce mode de pilotage.

• Dans le cadre des commissions paritaires nationales Agirc ou Arrco, ils adaptent et interprètent les textes de la Convention collective nationale de 1947 (Agirc) et de l'Accord national interprofessionnel du 8 décembre 1961 (Arrco).
Il existe dans chaque régime, une commission paritaire élargie qui donne quitus au conseil d'administration sur son rapport d'activité et approuve les comptes du régime.
• Dans le cadre des conseils d'administration des Fédérations Agirc ou Arrco, les partenaires sociaux mettent en œuvre les régimes de retraite complémentaire et encadrent leur gestion. Ils fixent notamment, chaque année, les valeurs de point et les salaires de référence ou prix d'achat d'un point.

Dans le cadre des conseils d'administration des caisses de retraite Arrco ou Agirc, les partenaires sociaux prennent les grandes décisions et veillent à leur mise en œuvre, conformément aux directives des Fédérations.

Le savez-vous ?

Les partenaires sociaux et les experts de l'Agirc et de l'Arrco participent aux travaux du Conseil d'orientation des retraites. Créé en 2000, le Conseil d'orientation des retraites est une structure pluraliste et permanente, associant des parlementaires, des représentants des partenaires sociaux, des experts et des représentants de l'État. Il a pour mission essentielle d'assurer le suivi et l'expertise concertée permanente du système vieillesse et de faire des propositions.

c. Situation des groupes de protection sociale

On compte 20 groupes de protection sociale au 1er janvier 2010.

Groupes métroppolitains	Institutions AGIRC	Institutions ARRCO
AG2R-ISICA	UGRC	UGRC-ISICA
AGRICA	CRCCA	CAMARCA
APICIL	AGIRA Cadres	AGIRA Salariés
APRIONIS	ALTEA	ABELIO
AUDIENS	IRCPS	IRCPS
B2V	IRICASA	CIRESA
D&O	CRC	CARCEPT CRIS
IRCEM emplois de la famille		IRCEM Retraite
IRP AUTO	IRCRA	IRSACM
LOURMEL		CARPILIG/R
MALAKOFF MEDERIC	CAPIMMEC/ CIPC-R	CIPS / IREC
MORNAY	ACGME	CGIS
NOVALIS/TAITBOUT	CIRCIA/IRCAFEX/NOV.RC	CIRSIC/ CRE/ NOV.RS
PREMALLIANCE	CAPICAF	IRSEA
PRO BTP	CNRBTPIG	BTP-RETRAITE
REUNICA (Arpège)	REUNI RETRAITE CADRES	REUNI RETR SALARIES
VAUBANS HUMANIS	CGRCR	IRNEO
		CREPA-REP non rattaché
TROIS GROUPES Outre-mer ARPBTAG / CGRR / CRC		

Source : documentation Arrco

Les retraites

d. Fonctionnement d'un groupe de protection sociale

GROUPE
NOVALIS TAITBOUT

Exemple de fonctionnement d'un groupe de protection sociale

NOVALIS TAITBOUT est un acteur majeur de la protection sociale et propose des solutions aux salariés du privé, en retraite, prévoyance, santé et épargne.

Il se compose de :

• deux institutions de retraite ARRCO - **Nov. RS, CIRSIC** - et de deux institutions de retraite AGIRC - **Nov. RC, CIRCIA** ;
• deux institutions de retraite ARRCO et AGIRC dédiées à la protection sociale des salariés expatriés : la **CRE et l'IRCAFEX** ;
• une institution de prévoyance : **NOVALIS Prévoyance** ;
• une société de courtage d'assurances et de prestations de services, **TAITBOUT Pluriel**.

En complément de ses 4 métiers, NOVALIS TAITBOUT développe une action sociale innovante et de qualité pour accompagner ses clients dans les différentes étapes de leur vie.

NOVALIS TAITBOUT en chiffres

3e rang AGIRC-ARRCO
• 3 859 800 actifs et retraités
• 166 900 entreprises
• 5 855 M€ de cotisations encaissées
• 7 789 M€ d'allocations versées

5e rang en Assurance de personnes
• 725 500 actifs et retraités
• 19 700 entreprises
• 962 M€ de cotisations encaissées
• 693 M€ de prestations versées (hors charges de provision)

• 2 200 collaborateurs
• 30 implantations en France et dans les Tom

Il rassemble, sous sa marque NOVALIS, l'offre commerciale santé, prévoyance et épargne du Groupe. NOVALIS regroupe également, sous la gamme NOVALIS Mobilité, l'ensemble des offres du Groupe dédiées aux expatriés (CRE et IRCAFEX pour la retraite complémentaire, NOVALIS Prévoyance en santé et prévoyance). Le Groupe bénéficie en effet d'un positionnement unique à l'international grâce à ses deux institutions dédiées aux expatriés, la CRE et l'IRCAFEX.
Groupe paritaire à but non lucratif, NOVALIS TAITBOUT est interprofessionnel, recommandé ou désigné en prévoyance dans les secteurs du froid, des télécommunications, des cabinets d'experts automobiles, des CCI, de la jardinerie-graineterie, des administrateurs mandataires judiciaires…

Références clients :

Accor, Afpa, Air France - KLM, Air Calédonie, Air Tahiti, Alcatel-Lucent, Alstom, Areva, Auchan, Banques Populaires, BHV, Caisses d'Epargne, Calberson, CCI, CEA, Chanel, Coca-Cola, Cofinoga, Electricité et Eau de Calédonie, France Telecom, IBM, JCDecaux, Koné, LCL, Legrand, LVMH, Monnoyeur, Natixis, Nexans, NRJ, Otis, Primagaz, Safran, Samsung, Savelys, Schlumberger, Shell, Siemens, Sony, Thales, Total, 3M France, UCPA, United Airlines, Walt Disney Company, Yves Saint-Laurent Parfums…

II. Ma retraite, mode d'emploi

Il existe un dispositif récent d'information automatique (« droit à l'information des actifs ») permettant aux salariés de faire régulièrement le point sur leurs droits acquis depuis leur entrée dans le monde du travail.
Si vous souhaitez vous renseigner, vous pouvez contacter le **CICAS** (centre d'information conseil et accueil des salariés) de votre département ainsi que vos institutions de retraite, ou vous faire une idée du montant de votre future pension sur les simulateurs en ligne M@rel (voir adresses utiles).

En 2010, le (RIS) relevé de situation individuelle sera envoyé aux actifs nés en 1960, 1965, 1970 et 1975.

1. Le droit à l'information des actifs

2 documents peuvent être envoyés dans le cadre du « droit à l'information des actifs » : le relevé de situation individuelle (RIS) et l'estimation indicative globale (EIG).

a. Le relevé de situation individuelle (RIS)

Il récapitule l'ensemble des droits obtenus dans les différents régimes de retraite obligatoire dont vous relevez ou avez relevé. Ces droits, exprimés en trimestres ou en points, concernent à la fois votre retraite de base et votre retraite complémentaire.
Ce document vous permet d'avoir une vision globale de vos droits tous régimes confondus et de vérifier régulièrement les informations détenues par vos organismes de retraite.

Le relevé de situation individuelle - qui nécessite la mise en place d'importants échanges de données entre les différents régimes de retraite de base et complémentaire - est mis en place depuis le second semestre 2007.

Que trouvez-vous dans votre relevé de situation individuelle ?
Le relevé de situation individuelle doit fournir un certain nombre d'éléments obligatoires :
• **la liste de l'ensemble des régimes dans lesquels vous avez acquis des droits à retraite,** avec l'indication de la date de début et de fin de votre passage dans chaque régime ;
• **les éléments de rémunération pris en compte** ou susceptibles d'être pris en compte pour le calcul de votre retraite ;
• **la durée d'assurance ou le nombre de points acquis** (selon les régimes concernés) ;
• **les informations relatives à des périodes ou à des événements** qui ne peuvent être rattachés à une année donnée et/ou qui sont susceptibles d'avoir une influence sur l'âge nécessaire pour le versement ou le montant de votre retraite. Il peut s'agir, par exemple, des enfants ou de la période de service militaire.

Comment obtenir votre relevé de situation individuelle ?
Le relevé de situation individuelle vous a été ou vous sera adressé automatiquement si vous avez (eu) :
• 40, 45, et 50 ans en 2009 ;
• 35, 40, 45, et 50 ans à partir de 2010 ;
• l'envoi de ce document sera généralisé à partir de 2010 pour toute personne atteignant 35 ans ;
• votre relevé de situation individuelle est établi et vous est adressé par l'un des organismes dont vous relevez ou avez relevé en dernier lieu ;
• votre relevé de situation individuelle est expédié à la dernière adresse postale connue de l'organisme ayant établi le relevé.

Depuis 2008 le relevé peut également vous être adressé sur votre demande, quel que soit votre âge et selon les modalités suivantes :
• Vous devez formuler votre demande auprès de votre caisse de retraite, par courrier, téléphone, mail, ou lors d'une visite,

Les retraites

auprès de l'un des régimes dans lequel vous cotisez ou avez cotisé (à l'exception des régimes auprès desquels vous percevez déjà une retraite).
Pour le régime général, contactez votre caisse régionale.

• Si vous cotisez ou avez cotisé à plusieurs régimes, il n'est pas nécessaire d'envoyer autant de demandes que de régimes. Une seule demande suffit auprès de l'un d'entre eux. Celui-ci se chargera de trouver les autres régimes auxquels vous avez cotisé, de reconstituer l'ensemble de votre situation et de vous adresser une réponse portant sur l'ensemble de vos droits.

• Un relevé établi au premier semestre de l'année présente les droits arrêtés au 31 décembre de l'avant-dernière année, tandis qu'un relevé établi au deuxième semestre tient compte des droits acquis jusqu'au 31 décembre de l'année précédente.

Par exemple :

Si vous demandez votre relevé au 1er semestre 2010, les données figurant sur celui-ci seront arrêtées au 31/12/2008.
Si vous le demandez au 2e semestre 2010, elles seront arrêtées au 31/12/2009.

Les cohortes de l'information des actifs

Année génération	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
1949	58 ans					63 ans		65 ans		
1950		58 ans					63 ans		65 ans	
1951		57 ans			60 ans					65 ans
1952			57 ans			60 ans				
1953			56 ans				60 ans			
1954				56 ans				60 ans		
1955				55 ans					60 ans	
1956					55 ans					60 ans
1957	50 ans					55 ans				
1958		50 ans					55 ans			
1959			50 ans					55 ans		
1960				50 ans					55 ans	
1961					50 ans					55 ans
1962						50 ans				
1963		45 ans					50 ans			
1964			45 ans					50 ans		
1965				45 ans					50 ans	
1966					45 ans					50 ans
1967						45 ans				
1968							45 ans			
1969			40 ans					45 ans		
1970				40 ans					45 ans	
1971					40 ans					45 ans
1972						40 ans				
1973							40 ans			
1974								40 ans		
1975				35 ans					40 ans	
1976					35 ans					40 ans
1977						35 ans				
1978							35 ans			
1979								35 ans		
1980									35 ans	
1981										35 ans
EIG										
RIS										

Source : documentation Arrco

Attention : vous ne pourrez demander un relevé de situation individuelle que tous les deux ans au plus.

b. L'estimation indicative globale (EIG)

À partir de 2010, cette estimation sera envoyée à tous les actifs de 55 ans, puis leur sera adressée automatiquement tous les 5 ans jusqu'au départ en retraite.

Prévue par la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, l'estimation indicative globale complète le relevé de situation individuelle Elle vous apporte une information supplémentaire : l'évaluation du montant total de votre retraite dans les régimes obligatoires de base et complémentaires.

L'estimation indicative globale comporte les mêmes éléments que le relevé de situation individuelle, auxquels s'ajoute une estimation du montant de votre retraite à différents âges de départ possibles entre 60 et 65 ans.

Pour procéder à ces estimations, les régimes font des hypothèses sur la carrière et les revenus futurs jusqu'au départ en retraite, ainsi que sur différents paramètres économiques comme l'évolution des prix, des salaires, ou du plafond de la Sécurité sociale.

Que trouvez-vous dans votre estimation indicative globale ? Vous trouvez 2 grands types d'informations :

- les informations reprises de votre relevé de situation individuelle ;
- une estimation du montant total de chacune de vos retraites.

Les montants qui figurent sur votre estimation indicative globale ont le caractère d'une estimation et, en aucun cas, valeur d'engagement contractuel de la part du ou des organismes concernés.

Quels chiffres sont indiqués dans l'estimation indicative globale ?

Le montant estimatif de la retraite est calculé à différents âges clés.

L'âge de départ au plus tôt

C'est l'âge auquel vous avez le droit de partir en retraite. Si vous n'avez pas une durée d'assurance suffisante, votre retraite sera diminuée définitivement (décote). Cet âge varie selon les régimes :

- Pour les salariés, artisans, commerçants, professions libérales, exploitants agricoles, l'âge légal est fixé à 60 ans.
- Des possibilités de départ avant cet âge existent pour les personnes ayant commencé à travailler entre 14 et 16 ou 17 ans et justifiant de longues carrières ; elles n'apparaissent toutefois pas sur ce document. Il convient de se renseigner auprès de son organisme de retraite pour plus d'information au sujet des départs anticipés.

Chaque année entre 60 et 65 ans

Les montants sont estimés pour chaque année comprise entre 60 et 65 ans. Ils sont calculés à une date fixe, le 1er jour du trimestre civil qui suit votre anniversaire. La colonne grisée indique l'âge du départ au taux plein. Il s'agit de l'âge auquel vous pouvez bénéficier de votre retraite entière (sans décote). Cet âge peut varier d'un régime de retraite à l'autre. Si vous choisissez de partir en retraite entre cet âge et 65 ans, votre retraite est augmentée (surcote).

À 65 ans ou dans la limite d'âge

Si vous prenez votre retraite à partir de l'âge de 65 ans ou à la limite d'âge de votre grade (fonctionnaires civils), votre retraite est calculée au taux plein quelle que soit votre durée d'assurance.

Cette estimation est établie en tenant compte:

- d'une stabilité de vos revenus jusqu'au moment de votre départ à la retraite ;
- d'un maintien de la réglementation en vigueur au jour du calcul ;
- de l'évolution des données économiques (salaires, prix) prévue par la loi de financement de la Sécurité sociale et le Conseil d'orientation des retraites (COR).

Les retraites

Comment obtenir votre estimation indicative globale ?

Vous n'avez aucune démarche à faire : votre estimation indicative globale vous est adressée automatiquement par l'un des organismes de retraite dont vous dépendez.

L'estimation indicative globale vous a été ou vous sera adressée automatiquement si vous avez (eu) :

- 56 ou 57 ans en 2009 ;
- 55 ans à partir de 2010.

Votre estimation est établie et adressée par l'un des organismes dont vous relevez ou avez relevé en dernier lieu et est expédiée à la dernière adresse postale connue de l'organisme ayant établi le relevé.

En remplacement progressif du relevé de points « papier » de vos institutions de retraite complémentaire, ces dernières mettent désormais à votre disposition, sur leurs sites Internet, un 3e support, le RAP (relevé actualisé de points).

c. Le RAP (relevé actualisé de points)

Plus complet que le relevé de points papier que vous recevez chaque année, votre relevé de points de retraite complémentaire en ligne récapitule les points Arrco obtenus tout au long de votre carrière en tant que salarié du secteur privé, année par année et entreprise par entreprise. Si vous êtes cadre ou l'avez été, le relevé mentionne aussi, sur le même document, les points Agirc.

Accessible à tout moment sur le site internet de votre groupe de protection sociale et actualisé au fil de l'eau, il vous permet de vérifier que les informations indiquées sont exactes. En cas de désaccord, n'hésitez pas à prendre contact avec le groupe de protection sociale mentionné sur votre relevé de points en ligne.

Retrouvez des cas particuliers *(je travaille ou j'ai travaillé à l'étranger, je travaille en intérim, j'exerce un métier pénible, je suis travailleur handicapé…) sur le site :* ***www.info-retraite.fr***

2. Démarches pour bien préparer votre départ en retraite

Je demande mon relevé de carrière à la Cnav si besoin

Si vous avez déjà reçu votre RIS ou votre IEG dans le cadre du dispositif du « droit à l'information des actifs », vous disposez d'éléments concrets et chiffrés. Vous n'avez donc pas besoin de demander votre relevé de carrière. Si vous êtes nés avant 1949, vous n'avez pas été destinataire de ces documents - sauf si vous en avez fait la demande – et vous avez tout intérêt à demander le relevé de carrière à la Cnav. Il va en effet vous permettre de faire un **point précis sur votre situation** et de prendre votre décision sur la date de votre départ.

Si vous êtes à moins de 2 ans de la retraite, vous pouvez demander à chacun de vos organismes de retraite (de base et complémentaire) de vous fournir gratuitement un **relevé de carrière.** Celui-ci retrace les informations enregistrées par la caisse. Dans les régimes de base, par exemple, celles-ci concernent :

- vos rémunérations ou revenus soumis à cotisations ;
- le nombre de trimestres validés ;
- le cas échéant, les trimestres assimilés (maladie, invalidité, accident du travail, chômage…), qui peuvent être pris en compte sous certaines conditions.

Il est souhaitable de demander ce relevé de 18 à 24 mois avant la date à laquelle vous envisagez de prendre votre retraite.
Si vous vous rendez compte d'un oubli ou d'une erreur (par exemple une période non prise en compte par une caisse de retraite), ce délai vous permettra de procéder aux reconstitutions nécessaires à sa régularisation (par exemple, recontacter l'un de vos anciens employeurs ou récupérer un document manquant).
Attention : demander un relevé de carrière ne signifie pas demander sa retraite. Il s'agit là de deux démarches différentes, qui n'ont pas les mêmes conséquences.

Je vérifie et je complète

Plus vous avez connu une carrière variée (plusieurs métiers dans des branches professionnelles différentes, différents statuts et/ou employeurs, expatriation…), plus il est prudent d'engager suffisamment tôt la démarche de préparation de la retraite. Il est conseillé de demander la mise à jour des éléments relatifs à votre carrière (RIS et IEG) à réception de ceux-ci si vous notez des omissions.

Le cas échéant, je rachète des trimestres

Vous pouvez, sous certaines conditions, racheter jusqu'à trois années d'études supérieures s'il vous manque des annuités ou, si certaines années sont incomplètes, les compléter par un versement volontaire pour la retraite (rachats « Fillon »).
Des rachats de points sont également possibles dans les régimes de retraite complémentaire (par exemple à l'Arrco et à l'Agirc) dès lors que les années ont été rachetées auprès du régime de base.

J'estime le montant de ma retraite

Avant 55 ans, vous pouvez utiliser le simulateur M@rel (www.marel.fr) ou les informations contenues dans le relevé de situation individuel (RIS) et le Relevé actualisé de points (RAP).
Après 55 ans, vous disposez de l'IEG. En plus des informations figurant sur le relevé de situation individuelle, l'estimation indicative globale vous fournit une évaluation du montant total de votre retraite de base et complémentaire, à différents âges clés.

Je choisis la date de mon départ

Votre choix s'effectuera en fonction des droits à retraite que vous avez acquis à travers vos cotisations, et de votre choix personnel pour les prochaines années, au regard notamment des revenus dont vous souhaitez disposer durant cette période.

Je fais les démarches pour demander mes retraites

Celles-ci, en effet, ne sont pas attribuées « d'office », elles sont quérables. **Il convient de les demander 4 mois avant la date choisie auprès de la Cnav et de vos caisses complémentaires Arrco (et Agirc pour les cadres).**

3. La réversion

En Arrco comme en Agirc, au décès d'un(e) salarié ou d'un(e) retraité(e), appelé l'ouvrant droit, une fraction de sa retraite complémentaire est susceptible d'être versée à un ou plusieurs bénéficiaires, appelés ayant(s) droit :

Les ayants droits sont :

• Les conjoints : la veuve ou le veuf, et le cas échéant, le ou les ex-conjoint(e)s ;
• Les orphelins de père et de mère.

La pension de réversion de la retraite complémentaire est attribuée sans conditions de ressources.
L'ayant droit peut s'adresser à la caisse de retraite de la personne décédée ou au Cicas, Centre d'information, conseil et accueil des salariés, le plus proche.
Pour les orphelins, la demande peut être faite par le représentant légal AUPRES de la dernière caisse de chaque parent ou au Cicas, le plus proche.

Pour plus de détails : **www.agirc-arrco.fr/particuliers/pension-de-reversion/principe**

Les retraites

III. Panorama des régimes de retraite européens

1. Les modèles de référence

On distingue deux grands modèles.

Le modèle bismarckien, inspiré par le chancelier Bismarck, qui instaura le premier des **assurances sociales** obligatoires pour les ouvriers allemands (système d'assurance vieillesse voté en 1899).

Le dispositif d'assurance sociale est organisé pour les travailleurs entre lesquels joue le principe de solidarité.

- Ces derniers cotisent obligatoirement pour leur retraite.
- Les cotisations sont proportionnelles au revenu, tout comme le montant de leur future retraite.
- Le système fonctionne par répartition, sur la base d'une solidarité entre les générations, c'est-à-dire que les cotisations des actifs servent immédiatement à payer les retraites présentes.
- Il est géré par les partenaires sociaux, via un réseau de caisses de retraite.
- Ce système est souvent structuré par secteurs d'activité.

Le modèle beveridgien, hérité de la conception de Lord Beveridge, partisan d'une **protection sociale généralisée, basée sur la solidarité,** indépendamment de toute activité professionnelle (rapport publié en 1942).

- La protection sociale est gérée par l'État.
- Elle est financée par l'impôt et repose sur le principe de solidarité nationale.
- Les retraites assurent aux retraités un revenu minimum.
- Les pensions versées ne dépendent pas de l'activité professionnelle antérieure.

Aujourd'hui encore, ces principes fondateurs continuent d'influencer les modalités de financement et d'organisation des systèmes de protection sociale dans le monde.

Toutefois, de nombreux pays combinent les caractéristiques de chacun des deux modèles.

- Ainsi, dans les pays de tradition bismarckienne, des dispositifs à caractère universel ont fréquemment été mis en place, notamment pour l'attribution de minima sociaux.
- De la même façon, dans les pays de tradition beveridgienne, le système de protection sociale de base a généralement été complété par des dispositifs attribuant des prestations liées à l'activité professionnelle de manière à assurer une continuité de revenu au moment de la retraite.

2. Quelques exemples

- Au **Danemark**, évolution du système, d'inspiration bismarckienne, vers le modèle britannique.
- En **Espagne**, le dispositif d'assurances sociales, mis en place en 1900 et 1958, a été remplacé par un système national de

santé publique complété par un régime d'assurances sociales. Plusieurs régimes professionnels subsistent.

• Aux **Pays-Bas**, il existe des dispositions propres aux salariés et, en parallèle, des prestations de base accordées à toute la population (principe beveridgien), mais financées par des contributions proportionnelles aux revenus.

Quel que soit le pays, les systèmes de protection sociale doivent s'adapter à de nouvelles contraintes, en particulier le vieillissement de la population et la montée du chômage.

Zoom sur la Suède

L'ancien système de retraite résultait d'une évolution législative entamée en 1913 ; il consistait en une pension de base commune (fonctionnaires, militaires, cadres, employés, etc.) à laquelle se sont ajoutées une pension contributive (1960), puis une pension supplémentaire (1969). Il fonctionnait exclusivement par répartition et son taux de cotisation permettait d'accumuler des réserves importantes (de l'ordre d'1/3 du PIB en 1995 soit 5 ans de prestations de retraites).

Le nouveau système public comprend trois parties :

• des comptes notionnels (système par répartition) ;
• des comptes capitalisés ;
• et une pension garantie.

Bien que son architecture semble similaire à l'ancien système, ses mécanismes sont tout à fait différents ; en particulier, la notion d'âge légal de la retraite n'existe plus.

La pension à la liquidation est égale à la masse des droits accumulés divisée par le coefficient de conversion, qui prend en compte l'espérance de vie à la retraite de la génération de l'assuré. Ainsi, un report de l'âge de la retraite entraîne un effet double, une augmentation des droits cumulés et un coefficient de conversion moindre, conduisant tous deux à accroître la pension à la liquidation.

Âge légal de départ à la retraite, à taux plein, en europe

ALLEMAGNE	65 ans
AUTRICHE	65 ans
BELGIQUE	65 ans
BULGARIE	63 ans
CHYPRE	65 ans
DANEMARK	65 ans
ESPAGNE	65 ans
ESTONIE	63 ans
FINLANDE	65 ans
FRANCE	60 ans
GRECE	65 ans
HONGRIE	62 ans
IRLANDE	66 ans
ITALIE	65 ans
LETONIE	62 ans
LITUANIE	62,5 ans
LUXEMBOURG	65 ans
MALTE	61 ans
PAYS-BAS	65 ans
POLOGNE	65 ans
PORTUGAL	65 ans
REPUBLIQUE TCHEQUE	62 ans
ROUMANIE	63 ans
ROYAUME-UNI	65 ans
SLOVAQUIE	62 ans
SLOVENIE	63 ans
SUEDE	Entre 61 et 67 ans

Les retraites

Les pensions, en termes réels, sont revalorisées chaque année suivant l'évolution réelle du salaire moyen amputée d'un taux de 1,6 %, considéré comme la tendance à long terme d'évolution réelle du salaire moyen. Elles sont donc indexées sur l'inflation en moyenne, mais peuvent évoluer plus ou moins vite que cette dernière. Au total, le cumul des pensions versées au cours de la retraite est égal au droits accumulés jusqu'au départ à la retraite. Ce cumul dépend du montant de la pension liquidée et du taux de revalorisation de la pension au cours de la retraite. Les Suédois ont choisi un taux de revalorisation plutôt faible (a priori, sur l'inflation en moyenne) et, de ce fait, un montant de pension liquidée plutôt élevé, choix qui favorise les personnes ayant une espérances de vie plus faibles.

IV. aujourd'hui, le débat sur les retraites

Il se situe moins en termes de choix de modèle qu'autour d'un certain nombre d'orientations stratégiques qui distinguent les différents régimes nationaux entre eux :

- Prépondérance de la capitalisation ou de la répartition.
- Part respective du financement assuré par l'impôt et les cotisations.
- Gestion majoritaire du dispositif par l'État ou par les partenaires sociaux.
- Système unique ou multiplicité de caisses basées selon les catégories professionnelles.

Les retraites ne sont pas seulement **un des grands acquis sociaux du XX^e siècle.** Elles représentent également **un enjeu économique considérable,** autour de deux questions essentielles :
Quelle part de la richesse nationale une société entend-elle consacrer au financement des retraites, et comment **assurer la nécessaire maîtrise du système** de retraite et de son financement ?

L'impact économique des retraites se manifeste de différentes façons :

- Le développement des retraites et l'amélioration générale du niveau de vie de la population ont permis de faire des **retraités des acteurs économiques à part entière.**
- Cette amélioration du niveau de vie des retraités a modifié certains modes de solidarité traditionnelle : il est courant de voir **les retraités aider leurs enfants ou petits-enfants.**
- Conjuguée avec les effets du vieillissement de la population, cette amélioration du niveau de vie des retraités **a également permis de viabiliser des professions nouvelles.**
- La masse des retraites a cependant progressé plus rapidement que la croissance économique. Le prélèvement opéré sur la richesse nationale s'est par conséquent accru (les retraites + les pensions de réversion versées aux conjoints survivants) **représente désormais 12,7 % du produit intérieur brut.**

Les perspectives financières à long terme

Scénario de base

Besoin de financement du système de retraite (*)

En % du PIB	2006	2015	2020	2030	2040	2050
Masse des cotisations	12,9	13,0	13,0	13,0	13,0	13,0
Dépenses de retraite	13,1	13,7	14,1	14,7	14,9	14,7
Besoin de financement	- 0,2	- 0,7	- 1,0	- 1,6	- 1,8	- 1,7
Besoin de financement en milliards d'euros 2006	- 4,2	- 15,1	- 24,8	- 47,1	- 63,4	- 68,8

NB : un signe moins correspond à un besoin de financement.
(*) Avant prise en compte des nouvelles ressources envisagées en 2003 (redéploiement des cotisations chômage vers l'assurance vieillesse et augmentation des contributions aux régimes de la fonction publique).
Pour plus d'information, le huitième rapport du COR est à votre disposition sur ***www.cor-retraite.fr***

V. Négociation sur la réforme des retraites entre gouvernement et partenaires sociaux

Un bouclier retraite pour tous les salariés et pour toutes les générations.

Les concertations sur la retraite sont ouvertes sur fond de déséquilibre des financements par rapport au poids de la démographie. Cette situation appelle d'urgence des ajustements de notre système de retraite de nature à le pérenniser.

Des ressources supplémentaires par une augmentation de la part de la richesse produite dédiée à la retraite, un élargissement de l'assiette des cotisations sociales, la traque aux niches sociales et aussi, sans exclusive, la problématique de la durée d'activité.

Mais la question posée par la **CFE-CGC** est celle du **niveau de la retraite par rapport à celui du revenu d'activité professionnelle.** Nous défendrons la retraite comme **« salaire différé »** en prolongement de l'activité professionnelle, le montant des prestations vieillesse devant rester étroitement lié, pour chacun à celui des rémunérations d'activité; depuis la réforme de 1993, le taux de remplacement **ne cesse de baisser particulièrement pour l'encadrement**, et l'urgence est aujourd'hui de **stopper** cette dégradation. L'exigence d'un seuil de retraite minimal en proportion des salaires d'activité est le point d'entrée primordial du rendez-vous retraite 2010, et cela pour plusieurs raisons :

• **Pour redonner confiance à tous les Français,** particulièrement aux salariés du privé, aux classes moyennes et aux plus jeunes, sur le fait que le système solidaire qui assure un socle de garantie important pour les plus faibles revenus mais **qui ne peut se dispenser de tenir des engagements pour tous ;**

• **Pour fédérer l'ensemble des actifs.** Notre système de retraite solidaire est aujourd'hui multiple car il juxtapose 38 régimes ou règles de cotisation et d'attribution différentes. Les salariés du secteur privé vivent cette diversité comme une injustice à leur égard. Bien sur qu'à terme, une convergence des efforts est nécessaire, mais la première exigence est de rassurer le secteur privé sur un socle de garantie incontournable ;

Les retraites

• Pour préciser un taux de remplacement comme repère efficace afin de définir un niveau de vie à la retraite. Le taux de remplacement désigne communément le niveau de la première pension de retraite par rapport au dernier salaire d'activité (ou aux derniers salaires d'activités car cette réflexion s'impose compte tenu des ruptures d'emploi pour les seniors). Ce taux de remplacement est très variable en fonction des trajectoires plus ou moins ascendantes et en fonction du niveau de salaire. C'est pourquoi l'affichage d'un taux de remplacement moyen pour l'ensemble des salariés ne veut rien dire, mais la garantie d'un taux minimal pour chacun d'entre eux est incontournable.

« Ce débat sur le bouclier retraite » ne doit pas masquer l'ensemble des autres thématiques, ni le problème de la **pénibilité**, ni celui de l'emploi **des seniors,** mais il est impératif afin de dessiner un contrat social acceptable pour toutes les générations.

À l'heure de la négociation sur la nième réforme des retraites, la CFE-CGC veut redonner confiance aux jeunes avec un système de répartition soutenable pour toutes les générations.

Il est également primordial d'arrêter d'opposer les trois fonctions publiques au secteur privé, c'est pourquoi la CFE-CGC propose de raisonner sur la base d'un taux plancher de remplacement.

De même, il faut éviter de laisser un boulevard aux financiers pour vendre des outils de capitalisation, en substitution de la répartition. **La priorité est de défendre un socle obligatoire collectif de retraite** à un niveau élevé. Au-delà de ce socle, tous les choix individuels, immobiliers et placements sont acceptables mais en complément seulement.

L'IDÉAL POUR CE POSTE, ÇA SERAIT QUELQU'UN DE COMPÉTENT, AVEC UNE SOLIDE EXPÉRIENCE ET QUI CONNAISSE TOUTES LES FICELLES DU MÉTIER...
VOUS L'AVEZ MIS EN PRÉ-RETRAITE HIER !....
DRH
CANNELLA

Dans un contexte économique tendu mais une croissance internationale soutenue, il y a matière à donner espoir et visibilité de long terme aux jeunes, c'est un impératif.

La CFE-CGC défend les points suivants :

• Créer un seuil minimal de retraite pour chacun en proportion des derniers salaires d'activité.

• Remettre à plat les exonérations de charges patronales.

• Élargir l'assiette des financements de la protection sociale (famille, maladie) de manière à réorienter des points de cotisations vers la retraite.

• Mettre en place des ressources supplémentaires dédiées aux régimes de retraite.

• Développer des mesures incitatives pour l'emploi des seniors (amélioration des conditions de travail, possibilité d'accéder normalement à la formation et à de véritables déroulements de carrière.

• Favoriser l'emploi des jeunes, prendre en compte les années d'études dans la retraite.

• Adapter les sorties d'activité pour pénibilité en parallèle au dossier retraite, mais avec un financement spécifique en prenant bien en compte toutes les formes de pénibilité : physique, psychique…

• Réformer également les régimes des élus de la République des différentes chambres qui se doivent, enfin, de donner l'exemple.
• L'avenir des retraites passe par l'amélioration des conditions de travail afin de favoriser l'attractivité des postes de travail pour les seniors. Les études de l'observatoire du stress piloté par la CFE-CGC montrent que près de 28 % des personnes interrogées envisagent un départ anticipé à cause des facteurs de stress trop éprouvants. La pénibilité psychique et cognitive est trop sous-estimée. Les salariés fuient autant le travail qu'ils sont attirés par la retraite. La reconnaissance des affections en rapport avec le stress permettra le changement de cette situation par le biais des incitations économiques.

La CFE-CGC s'est volontairement positionnée en syndicat d'ouverture :

Toutes les pistes de négociations doivent être étudiées.

Merci à D. Karniewicz Secrétaire Nationale de la Confédération CFE-CGC pour la synthèse de ce dossier et le travail fait lors de négociations et tables rondes à la Confédération.

Sources de ce dossier et adresses utiles :

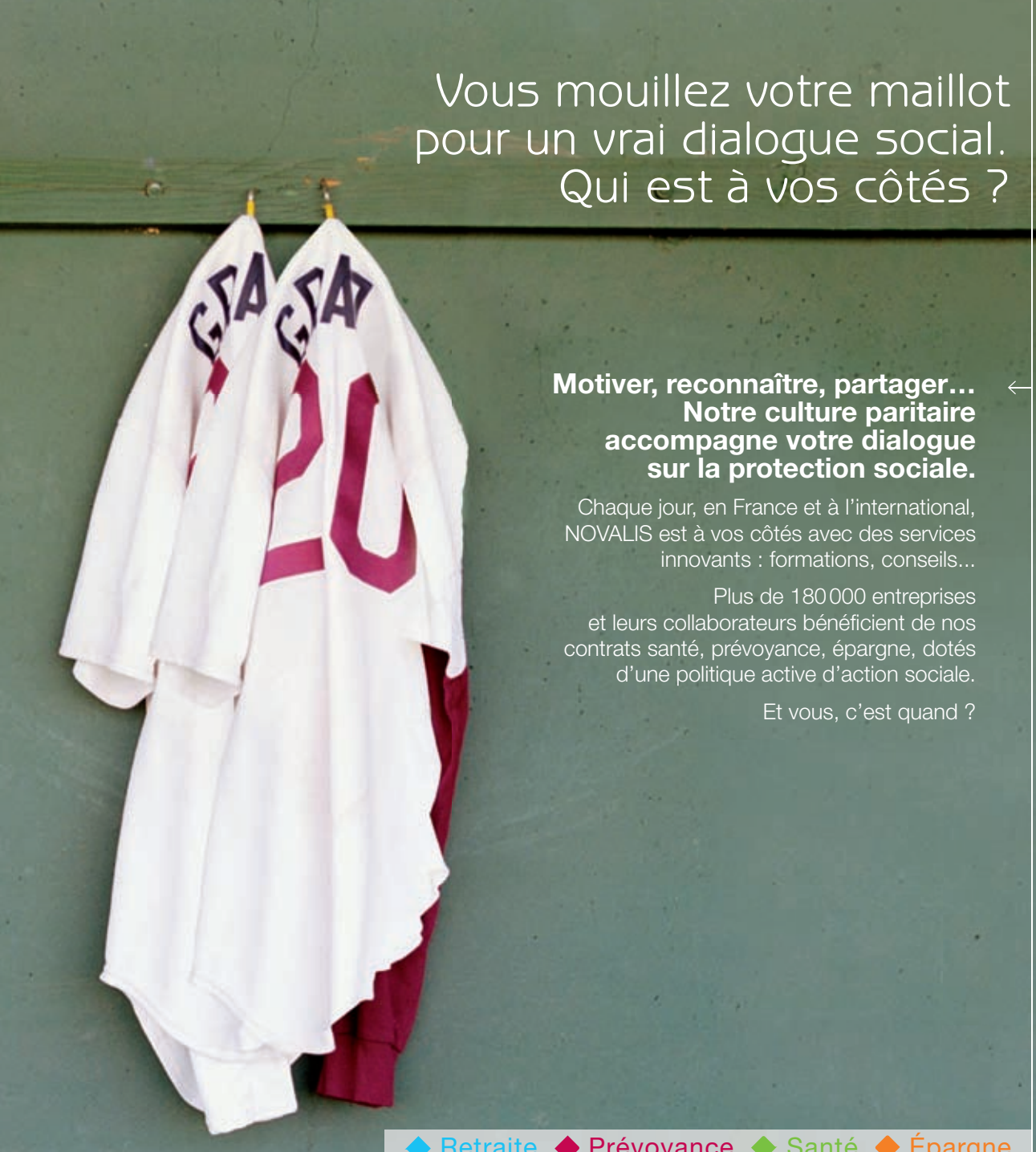
• la CNAV : *www.cnav.fr*
• le GIE Agirc-Arrco : *www.agirc-arrco.fr/particuliers*
• organisation/Cicas : *www.arrco.fr*
• Simulation m@rel : *www.marel.fr*
• le GIP info Retraite : *www.info-retraite.fr*
• le site gouvernemental dédié aux retraites : *www.travail-solidarite.gouv.fr/retraites*
• le COR (conseil d'orientation des retraites) : *www.cor-retraite.fr*
• la cfecgc : **www.cfecgc.org** confédération.

Je remercie tout particulièrement le service Relations Presse du groupe NOVALIS TAITBOUT, Annie Boucq et Philippe Carteret pour leurs travaux qui ont aidé à l'élaboration de ce dossier, ainsi que les membres de la communication de la Fédération Fnecs.

Yolande Pasquier
Trésorière de la Fnecs

Laurence Cianfarra
Gilbert Demay
Commission communication

Vous mouillez votre maillot pour un vrai dialogue social. Qui est à vos côtés ?



Motiver, reconnaître, partager… Notre culture paritaire accompagne votre dialogue sur la protection sociale.

Chaque jour, en France et à l'international, NOVALIS est à vos côtés avec des services innovants : formations, conseils...

Plus de 180 000 entreprises et leurs collaborateurs bénéficient de nos contrats santé, prévoyance, épargne, dotés d'une politique active d'action sociale.

Et vous, c'est quand ?

Retraite Prévoyance Santé Épargne

NOVALIS

www.novalistaitbout.com

didier.brule@novalistaitbout.com

OKÓ - Crédit photo : Corbis